



Europeiska  
kommissionen



# **GUIDE FÖR ATT INSPIRERA TILL ATT FIRA DEN EUROPEISKA MÅNGFALDSMÅNADEN**



*”Låt oss alla vara djärvare i vårt stöd för mångfalden och agera utifrån det. Låt oss visa vårt åtagande för jämlikhet och fira den europeiska mångfaldsmånaden tillsammans i maj 2021. Med större mångfald på våra arbetsplatser kommer vi att kunna skapa ett mer rättvist och jämlikt Europa för alla.”*

*Helena Dalli, EU-kommissionär med ansvar för jämlikhet*



Den europeiska mångfaldsmånaden anordnas av EU-plattformen för mångfaldsstadgor tillsammans med dess medlemmar och undertecknare.

Dess huvudsyfte är att samla mångfaldsstadgorna, små och stora arbetsgivare, privata företag, offentliga institutioner och ideella organisationer kring ett gemensamt mål: att främja mångfald på arbetsplatser och i samhället.

Det innebär ett unikt tillfälle att visa ditt åtagande för mångfald. När du gör det, så sällar du dig till tusentals företag över hela EU som anordnar evenemang och utbildningar, genomför medvetandehöjande kampanjer m.m.

Oavsett om du har undertecknat en mångfaldsstadga eller inte, så är det här månaden när vi ska fira och främja mångfald på arbetsplatser och i samhället, höja medvetenheten om fördelarna med mångfald och inkludering samt visa hur det påverkar din organisation.

Du kan engagera dig, fira och höja medvetenheten i din organisation genom att anordna ett internt evenemang, antingen för eller med dina anställda, eller ett öppet evenemang för allmänheten, kunder eller leverantörer.

Även om arbetet för att främja mångfald och skapa inkluderande arbetsplatser är en utmaning som pågår hela tiden, så får du en fantastisk chans att visa upp dina insatser när du deltar i den europeiska mångfaldsmånaden.

I den här verktygslådan får du en rad idéer till hur du kan få igång dina anställda och intressenter.



## Anledningar till att delta i den europeiska mångfaldsmånaden

- ☀️ Mångfald ger möjligheter, så gör mångfalden mer synlig bland din personal, kunder, leverantörer och allmänheten så att du höjer medvetenheten om dess fördelar.
- ☀️ Du står upp för mångfald och jämlikhet genom att föregå med gott exempel. Det lönar sig när du rekryterar och behåller begåvningar, lockar nya kunder och ökar dina vinster.
- ☀️ Du försäkrar dina anställda om att på ditt företag är de alla välkomna, de blir respekterade och man lyssnar på dem.
- ☀️ Du gör en offentlig förklaring om att du skapar en inkluderande arbetsmiljö som är grundad på rättvisa, öppenhet och tillit.
- ☀️ Du visar att mångfald behövs nu mer än någonsin.
- ☀️ Du stärker ditt rykte och bygger starkare relationer med dina anställda, leverantörer, affärspartner och kunder.
- ☀️ Du blir en del av ett Europaomfattande nätverk - tillsammans kan vi göra skillnad!

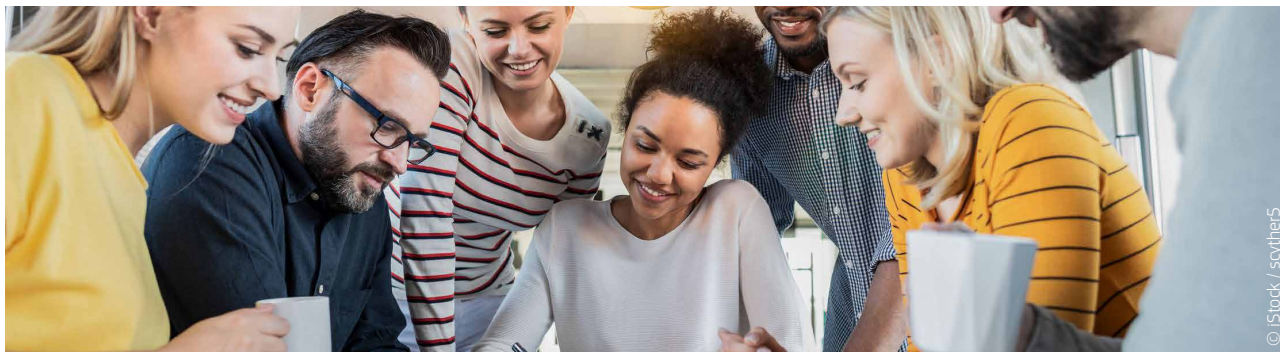




## Förverkliga idéer

- Välj en bestämd dag, vecka eller hela månaden då du fokuserar på mångfald i din organisation.
- När du planerar dina aktiviteter så ha den nationella mångfalddagen/-veckan i åtanke: kontakta din nationella [mångfaldsstadga](#) om du vill ha mer information.
- Du kan anordna ett onlineevenemang för dina anställda eller ett offentligt evenemang som är öppet för alla.
- Dokumentera dina aktiviteter (foton, videor, dokument, osv.).

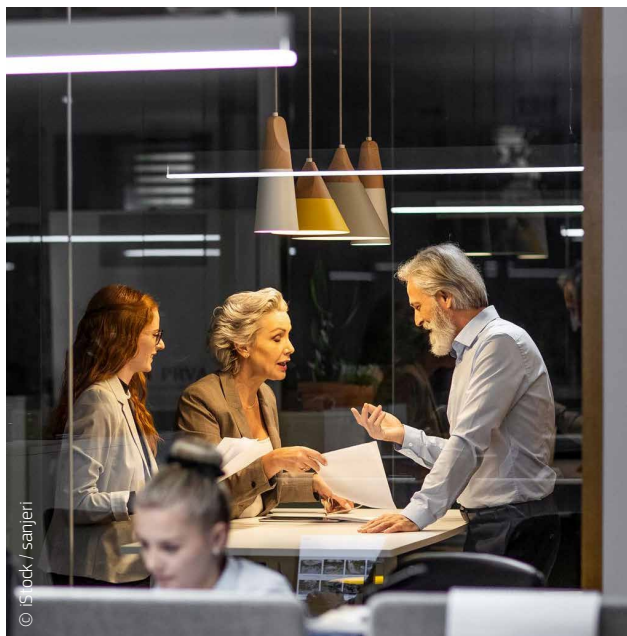
- När du letar efter idéer, uppmuntra då dina anställda att också engagera sig – de kanske kommer på nya innovativa idéer samtidigt som det garanterar deltagande i evenemanget.
- Om det är möjligt, engagera då din personal i anordnandet, logistiken och de medvetandehöjande aktiviteterna: affischer, videor och artiklar om verkliga personer skapar ett starkare budskap.
- När det är möjligt, ta då kontakt med experter, icke-statliga organisationer och företag som är inriktade på den mångfaldsfråga som du vill ta upp i din utbildning, workshop osv.
- Definiera syftet med insatsen (höja medvetenheten, dela med sig av kunskap, informera osv.).
- Be alltid om återkoppling.



## Nedan finns några exempel på hur du kan främja mångfald på arbetsplatsen

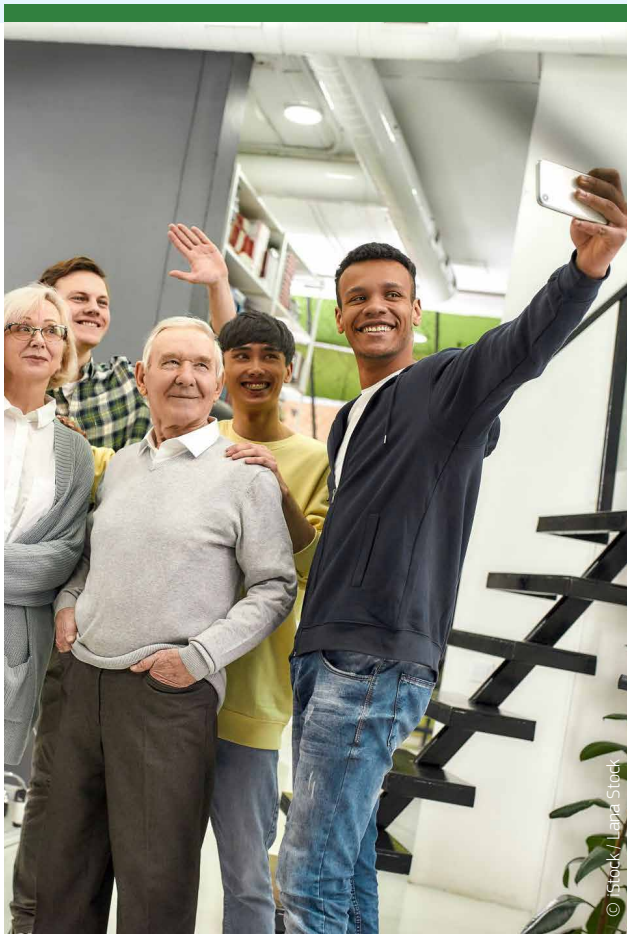
### I allmänhet:

- ☼ Dra igång en medvetandehöjande kampanj i ditt företag som också går att dela med utomstående intressenter.
- ☼ Lägg till marknadsföringstext i din e-postsignatur, t.ex. "Alla ska ha rätt att vara den de är, oavsett vem de är. Låt oss fira mångfalden tillsammans!"



- ☼ Publicera några personliga/inspirerande berättelser om mångfald och inkludering från dina anställda, eller en artikel som framhäver de värderingar som din organisation står för.
- ☼ Förbered intervjuer med företagsrepresentanter som är välkända för sin professionella och/eller personliga kompetens på området, där de förklarar de utmaningar de har stött på under sin karriär, de främsta lärdomar de dragit och vad de uppnått. Dela dem sedan i sociala medier.

- ☼ Lägg till en banderoll på din webbplats, t.ex. "Låt oss fira den europeiska mångfaldsmånaden tillsammans", dela marknadsföringsbudskap i företagets sociala medier (eller dina anställdas, om de samtycker till det) och använd den särskilda hashtaggen #EUDiversityMonth.
- ☼ Gör i ordning ett videomeddelande eller ett blogginlägg från er VD eller någon annan i ledningen, där det betonas hur viktigt det är med mångfald, särskilt i en värld som just nu är drabbad av pandemin.
- ☼ Överväg att erbjuda gratis tjänster, online eller kontaktlöst, som har samband med frågor som rör mångfald och inkludering.



- På samma sätt kan du dela videor där dina anställda förklarar anledningen till att de deltar i den europeiska mångfaldsmånaden. Även om de anställda inte kan träffas personligen så går det att anordna ett digitalt möte genom att de spelar in en video hemifrån och delar den.

### Interna evenemang och initiativ:

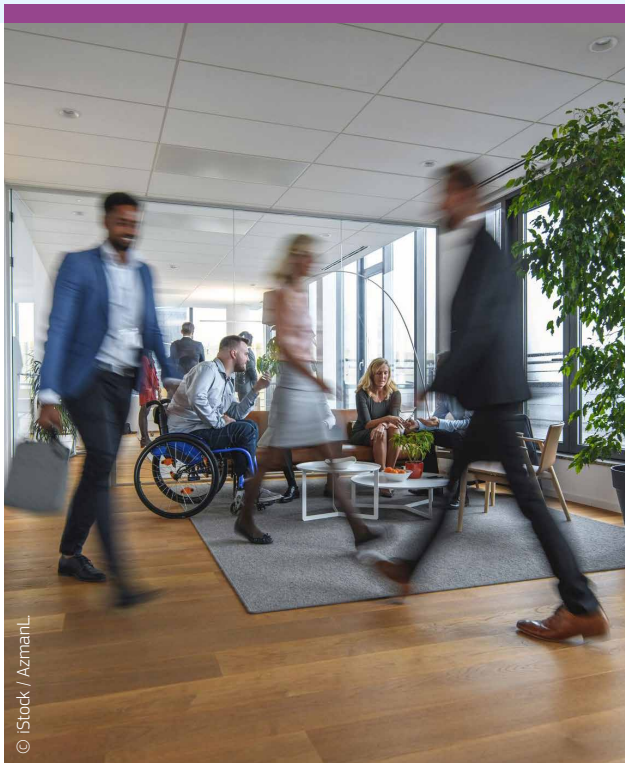
- Anordna (virtuella) nätverksfrukostar, eller möten med inspirerande talare med olika bakgrund för att höja medvetenheten.
- Anordna (online-)utbildningar, workshoppar, seminarier för att göra de anställda mer medvetna om mångfald och sina egna omedvetna fördomar eller diskriminering på arbetsplatsen: till exempel onlineutbildningar för att utmana stereotyper och diskriminering (höja medvetenheten, utbilda, engagera). Vissa utbildningssessioner kan vara särskilt skräddarsydda för företagsledningen.
- Dra igång en fotoutställning (på nätet) med temat "Vad betyder mångfald för dina anställda?"
- Vidta konkreta åtgärder för att ändra arbetsmiljön och investera i de anställdas välbefinnande.
- Gör det lättare att skapa nätverk för de anställda på arbetsplatsen som är inriktade på olika aspekter av mångfald.
- Skapa ett utrymme där anställda kan dela med sig av sina personliga berättelser och erfarenheter (artiklar på intranätet, informella diskussionsgrupper och onlineworkshoppar med utomstående partner).

- Använd ert intranät för att publicera relevanta ämnen, uppdateringar, inbjudningar till evenemang, artiklar, osv.
- Anordna fikastunder online där ledningen kan visa sitt aktiva stöd för mångfald på arbetsplatsen.
- Anordna en temafilm-/konsert-/teatervisningsfest på Facebook eller någon annan plattform där folk kan dela med sig av sina tankar och kommentarer och umgås och diskutera sin upplevelse.
- Starta en undersökning för att få återkoppling från de anställda om ditt företags mångfaldspolicy.
- Anordna tävlingar eller frågesporter om mångfald, eller mångfald i historien och samhället, för dina anställda, med symboliska priser till vinnarna. Dessa kan också utökas till utomstående intressenter.

- Be de anställda att göra en serie korta videor där de kan presentera en viss aspekt av mångfald med hjälp av personliga berättelser.
- Överväg att anordna ett "kompisevenemang" där kollegor kan lära känna varandra och lära sig av varandra. Det är en bra idé att förbereda några frågor eller en uppgift som man ska genomföra tillsammans i förväg.
- Anordna en "lev mitt liv"-dag där en person får "leva" en annan persons arbetsdag: till exempel en person med funktionshinder, eller en person av ett annat kön, ursprung, osv.







### Externa evenemang och initiativ:

- Gör ett kort videoklipp om dina anställda för att visa upp mångfalden i ditt företag, hur ni har uppnått den och hur den finns inbyggd i er inkluderingspolicy. Dela sedan det klippet i sociala medier (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
  - Anordna rundabordssamtal där experter på området deltar.
  - Förbered och lansera några speciella produkter/ tjänster inför den europeiska mångfaldsmånaden.
  - Skapa partnerskap med lokala icke-statliga organisationer och ungdomscenter.
  - Uppmuntra till mentorskap (till exempel för arbetssökande med olika färdigheter och kunskaper).
- Uppmana dina anställda att använda vägghaffscher (eller en virtuell whiteboard) där de kan dela med sig av hur de bidrar till organisationens mångfald. Dessa affischer kan delas i sociala medier eller användas för att skapa en "vägg med goda tankar/önskningar".
  - Sätt ihop en mångfaldsdagsspellista som du kan dela med dina anställda eller med en bredare publik.
  - Utforma en e-inlärningsmodul om mångfald och inkludering.

- Gör en volontärinsats som organisation eller underlätta för de anställda att arbeta som volontärer på arbetstid under den europeiska mångfaldsmånaden.
- Anordna (virtuella) öppet hus-dagar i din organisation för att interagera med dina kunder.

## Några bra exempel på ämnen som man kan ta upp:



### Jämställdhet mellan kvinnor och män

- ☀️ Kvinnor i näringslivet – personliga berättelser
- ☀️ Överbrygga (löne)klyftan mellan könen
- ☀️ Jämställdhet i beslutsfattandet
- ☀️ Hantering av våld i hemmet och trakasserier



### Stöd till föräldrar

- ☀️ Hur man ska hantera att arbeta hemifrån och barnomsorg/distansundervisning
- ☀️ Stöd till föräldralediga föräldrar – hålla dem uppdaterade om utvecklingar och förändringar inom sektorn
- ☀️ Inkluderande särskild ledighet (även för fäder)
- ☀️ Stöd till familjer med bara en förälder



### Generationsjämlighet (ålder)

- ☀️ Perspektiv från olika åldersgrupper och deras åsikter om de hinder de möter på arbetsmarknaden (unga som ses som att de har för lite erfarenhet, medelålders personer som ofta kombinerar arbete med barnomsorg och omsorg om äldre föräldrar, äldre som ses som att de inte hänger med i den senaste tekniken och utvecklingen osv.).
- ☀️ Dialoger mellan generationerna
- ☀️ Stöd till kollegor som är 55+ (i vissa länder ses redan personer som är 45+ som en målgrupp)





### **HBTQI**

- Regnbågsfamiljer
- Regnbågsgruppen (HBTQI-personer samt deras familj, allierade, osv.)
- Hantering av anställda transpersoners behov
- Jämlika anställningsförmåner för HBTQI-partner och föräldrar

### **Funktionsnedsättningar**

- Integrering av anställda med funktionsnedsättningar
- Tillgänglighet: personer med funktionsnedsättningar inom ditt arbetsområde
- Autism/intellektuella funktionsnedsättningar
- Att leva med kroniska sjukdomar
- Integrering efter en olycka på eller utanför arbetet

### **Psyisk hälsa**

- Balansen mellan arbete och privatliv
- Hur man kan undvika/behandla utbrändhet
- Mindfulness på arbetet

### **Etnicitet**

- Stödprogram för romer
- Migranter och flyktingar
- Diskriminering av minoriteter
- Validering av kvalifikationer och färdigheter



## Kulturell/internationell mångfald

- Utbildning i interkulturell kommunikation
- Diskutera utlänningars uppfattning om ert land
- Ge möjligheter att lära sig mer om olika maträtter, religioner, språk, osv.



## COVID-19

- Hur covid-19 har påverkat livet för de grupper som drabbats hårt av coronaviruset (HBTQI, personer med funktionsnedsättningar, etniska minoriteter, ensamstående föräldrar osv.).



## Annat

- Sysselsättning för mindre gynnade grupper på arbetsmarknaden, som personer med funktionsnedsättningar, unga personer från barnhem, fångar/tidigare fångar och migranter
- Använda idrott för att främja mångfald
- Omedvetna fördomar
- Allierade inom organisationen och utanför (anställda, organisationer, fack, osv.)
- Hur man kan undvika diskriminering vid rekrytering eller karriärutveckling
- Intersektionalitet och diskriminering
- Innovation och mångfald
- Personhantering och mångfald
- Digitalisering och mångfald

